

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG
MEDAN DENAI**

SKRIPSI

OLEH:

FAZILA SYAWALI FITRIANA

218600329



**PROGRAM STUDI
PSIKOLOGI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MEDAN AREA 2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG MEDAN DENAI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat dalam Meraih
Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

FAZILA SYAWALI FITRIANA

218600329

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN
PERUMDA TIRTANADI CABANG MEDAN
DENAI
NAMA : FAZILA SYAWALI FITRIANA
NPM : 218600329
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Azhar Aziz, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala Program Studi

Tanggal Lulus: 03 November 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 November 2025



Fazila Syawali fitriana

218600329

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fazila Syawali Fitriana

NPM : 218600329

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PERUMD TIRTANADI CABANG MEDAN DENAI"**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada Tanggal: 03 November 2025
Yang menyatakan



Fazila Syawali Fitriana

218600329

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PWRUMDA TIRTANADI CABANG MEDAN DENAI

Oleh

Fazila Syawali Fitriana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 36 karyawan tetap yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Alat ukur terdiri dari skala stres kerja (berdasarkan aspek Beehr dan Newman) dan skala kinerja karyawan (berdasarkan dari skala yang didapatkan langsung dari perusahaan). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kedua alat ukur reliabel ($\alpha = 0,965$ untuk stres kerja). Data terdistribusi normal dan hubungan antar variabel bersifat linear. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan ($r = -0,652$, $p < 0,01$) dengan kontribusi sebesar 42,5% ($R^2 = 0,425$). Rata-rata empiris menunjukkan stres kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja karyawan tergolong rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Psikologi Industri, Manajemen SDM

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDA TIRTANADI MEDAN DENAI BRANCH

By

Fazila Syawali Fitriana

This study aims to examine the relationship between work stress and employee performance at Perumda Tirtanadi Medan Denai Branch. Using a quantitative correlational approach, the study involved 35 permanent employees selected through purposive sampling. Instruments included a work stress scale (Beehr & Newman) and a performance scale (based on the scale obtained directly from the company). Both tools were highly reliable ($\alpha = 0.965$ for work stress). Data were normally distributed and showed a linear relationship. Pearson correlation revealed a significant negative relationship between work stress and performance ($r = -0.652$, $p < 0.01$), with a determination coefficient of 42.5% ($R^2 = 0.425$). The empirical mean indicated high stress levels and low performance. The findings suggest that increased work stress leads to decreased employee performance. This highlights the importance of effective stress management in improving workplace productivity.

Keywords: Work Stress, Employee Performance, Industrial Psychology, Human Resource Management

RIWAYAT HIDUP

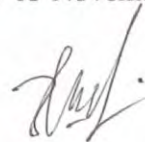
Penulis bernama Fazila Syawali Fitriana, anak dari Fitriansyah dan ibu Inda Rahmah dan Erlina Ritonga. Penulis lahir pada tanggal 11 Desember 2003 di Medan. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dengan adik perempuan bernama Fattaah Nur Fitri dan adik laki-laki bernama Muhammad Furqaan. Perjalanan pendidikan penulis dimulai di taman kanak-kanak dan pendidikan sekolah dasar di SDPN Medan, lalu menempuh pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Medan, kemudian pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Swasta Al-Ulum Medan dan diselesaikan pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Medan Area (UMA), program studi psikologi, Fakultas Psikologi, jenjang Strata 1 (S1).

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini.

Maka, dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian proposal penelitian ini. Penulis sangat berharap semoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 03 November 2025



Fazila Syawali Fitriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan penelitian.....	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja karyawan	13
2.1.1 Pengertian Karyawan	13
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.5 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	21
2.1.6 Tugas Karyawan Perumda Tirtanadi.....	22

2.2	Perngertian Stres Kerja	28
2.2.1	Jenis-Jenis Stres Kerja.....	31
2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	33
2.2.3	Indikator Stres Kerja	36
2.2.4	Aspek-Aspek Stress Kerja	38
2.2.5	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	39
2.3	Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan	43
2.4	Kerangka Konseptual	49
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1	Waktu Dan Tempat Penelitian	50
3.2	Bahan Dan Alat	50
3.3	Metodologi Peneliatan.....	51
3.3.1	Tipe Penelitian	51
3.3.2	idetifikasi Variabel	52
3.3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
3.3.4	Populasi	53
3.3.5	Sampel	53
3.3.6	Validitas dan Reliabilitas	54
3.3.7	Teknik Analisis Data	54
3.4	Prosedur Penelitian	56
3.4.1	Persiapan Administrasi.....	56
3.4.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	56
3.4.3	Pelaksanaan Peneltian	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Hasil Penelitian	59
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.1.2	Hasil Uji Asumsi Normalitas	60
4.1.3	Hasil Uji Asumsi Linearitas	61
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Korelasi Product Moment.....	62
4.1.5	<i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik.....	62
4.1.6	Kriteria	63

4.2 Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Waktu Penelitian	50
Tabel 3. 2 Blueprint Stres Kerja.....	57
Tabel 4. 1 Distribusi Item Stres kerja.....	59
Tabel 4. 2 Uji Coba Reliabilitas Stres Kerja	60
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungsn Uji Normalitas.....	61
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	61
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	62
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Stres Kerja.....	64
--	-----------



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Lembaran Data Screening	77
Lampiran 2 - Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 3 - Distribusi Data Penelitian	80
Lampiran 4 - Distribusi Data Penelitian Kinerja Karyawan.....	81
Lampiran 5 - Uji Validitas Dan Reabilitas	82
Lampiran 6 - Uji Normalitas	83
Lampiran 7 - Uji Linearitas.....	84
Lampiran 8 - Uji Hipotesis	86
Lampiran 9 - Surat Pengantar Penelitian	87
Lampiran 10 - Surat Balasan Penelitian	88
Lampiran 11 - Surat Selesai Penelitian	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Karyawan dapat dianggap sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi tenaga, pikiran, dan keterampilannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan adalah indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku diorganisasi. Dalam lingkungan organisasi modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi atau sistem, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja secara produktif.

Setiap perusahaan didirikan tentunya mempunyai keinginan dan tujuan guna untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan dan mendapatkan keuntungan serta mensejahterakan karyawan yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat lah dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat berpartisipasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Sumberdaya manusia/karyawan yang diinginkan oleh setiap perusahaan merupakan karyawan yang memiliki kinerja

yang baik. Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2007) sebagai, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hitalessy (2018), Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan Karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu

memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Perusahaan yang baik akan diikuti dengan sumber daya manusia dengan baik. Mengingat pentingnya hal tersebut hendaknya memberikan arahan yang positif dan memberikan perhatian yang besar sehingga apa yang menjadi tujuan dalam perusahaan akan menjadi tujuan dalam perusahaan tercapai. Maka dari itu sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah

pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

Menurut Indrianingrum (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang sering muncul pada setiap perusahaan. Banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu, hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga terlihat menunda-nunda pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien yang dikarenakan karyawan mengalami stres dalam bekerja yang diakibatkan oleh berbagai macam hal sehingga karyawan mengalami kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini yang mengakibatkan dampak buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan tentunya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres (Handoko, 2001). Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja, keterampilan, motivasi, serta tingkat stres yang dialami individu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika di biarkan tanpa ada solusi maka ini

akan berdampak pada kesehatannya. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stres bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stres akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan.

Menurut Widyastuti (2004), stres adalah ketidak mampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, stres kerja menjadi salah satu tantangan utama yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor pelayanan publik.

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017), adalah respons adaptif yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, atau sumber daya yang dimilikinya. Tuntutan tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja internal, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antar karyawan, atau ketidakjelasan peran maupun faktor eksternal seperti tekanan dari pelanggan atau ketidakstabilan kondisi sosial- ekonomi. Handoko (2001) menambahkan bahwa stress kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, termasuk peningkatan risiko penyakit jantung, kelelahan kronis, dan gangguan kecemasan. Stres kerja merupakan respon fisik, emosional, atau psikologis yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan

kemampuan, kebutuhan, atau sumber daya yang dimiliki karyawan (Lazarus, 2000).

Pada sektor pelayanan publik, Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai, kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh stres kerja menjadi perhatian utama, tantangan pekerjaan yang berat sering kali menjadi pemicu stres bagi karyawan. Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab dalam penyediaan layanan air bersih kepada masyarakat, Perumda Tirtanadi menghadapi berbagai tekanan, mulai dari tuntutan masyarakat untuk pelayanan yang berkualitas hingga target operasional yang ketat dan keluhan pelanggan yang terus meningkat, kondisi ini dapat menjadi pemicu stres yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan melalui penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti menemukan adanya ciri-ciri penurunan kinerja pada karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai yang ditandai dengan menurunnya kualitas kerja seperti, beberapa karyawan di sana salah memasukkan data, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pelayanan yang kurang optimal, melakukan kesalahan dalam menginput data, keliru dalam pencatatan tagihan atau lambat merespons pelanggan yang melakukan pelunasan, menyebabkan ketidaksesuaian laporan keuangan. stres tinggi membuat karyawan kehilangan fokus, tergesa-gesa, atau mengalami kelelahan mental yang berpengaruh pada ketelitian dan akurasi kerja. stres dapat

menyebabkan karyawan menjadi kurang ramah atau kurang responsif terhadap keluhan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan masyarakat. Diikuti juga dengan kuantitasnya, karyawan yang mengalami stres cenderung bekerja lebih lambat atau kehilangan fokus, sehingga tidak mencapai target sambungan baru sesuai anggaran karena karyawan kehilangan motivasi atau kelelahan psikis, jumlah pelanggan yang dilayani dalam sehari menurun, sehingga terjadinya penurunan jumlah pelayanan pelanggan. Stres dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan karyawan bekerja lebih lambat dan menurunkan jumlah output harian. Sementara itu, waktu kerja mereka pun juga menurun, meskipun secara fisik hadir di tempat kerja, karyawan yang stres sering kali tidak produktif selama jam kerja. Mereka mungkin lebih sering terdistraksi, melamun, atau membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas yang biasanya bisa diselesaikan dengan lebih cepat, hal itu mengakibatkan penurunan efektivitas dalam memanfaatkan jam kerja. Keterlambatan dalam pengurusan administrasi, kepegawaian, dan ketertiban kantor, Karyawan sering izin, datang terlambat, atau tidak hadir karena keluhan fisik akibat stres (misalnya sakit kepala, lemas, atau gangguan tidur). Stres menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan dalam hal penggunaan waktu, menyebabkan penurunan pemanfaatan jam kerja dan meningkatnya keterlambatan atau absensi. Kemudian hubungan kerja sama yang tidak baik antar karyawan, stres dapat membuat karyawan menjadi lebih mudah tersinggung dan kurang

toleran terhadap perbedaan pendapat, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadi konflik di tempat kerja, sehingga meningkatnya konflik antar rekan kerja, karyawan kurang kooperatif atau tidak saling membantu karena sensitivitas meningkat, mudah tersinggung, dan rendahnya toleransi pada saat stres. Ketika stres meningkat, kemampuan seseorang untuk bekerja sama menurun. Karyawan menjadi tertutup, tidak membantu rekan, bahkan menyalahkan orang lain atas kesalahan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis dan dapat memperburuk performa tim secara keseluruhan.

Menurut Gibsonetal (2006), stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja, dimana peningkatan tingkat stres kerja sering kali diikuti oleh penurunan produktivitas karyawan. Kondisi ini dapat Berdampak langsung pada persepsi masyarakat terhadap kinerja Perumda Tirtanadi, mengingat layanan air bersih adalah kebutuhan vital bagi masyarakat. Sedangkan, menurut Handoko (2011) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang karyawan. Selain itu, Steven dan Prasetyo (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Jika stress kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi

dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berimplikasi pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Dampak dari stres dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu dampak pada fisik, sering timbul sakit kepala, mempunyai tekanan darah yang tinggi, yang terakhir bisa menyebabkan serangan jantung. Dampak Pada Psikologi, terjadi kebingungan, kegelisahan, kegalauan, menimbulkan rasa depresi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dampak Pada Perilaku, terjadi penurunan produktivitas pekerja, membuat pekerja tidak berangkat kerja atau absen, yang terakhir menimbulkan pengunduran diri pada pekerjaan tersebut. Dalam situasi tertentu, stres kerja dapat berdampak positif, yaitu meningkatkan motivasi dan kreativitas karyawan (*eustress*). Namun, dalam banyak kasus, stres kerja yang berlebihan atau berkepanjangan (*distress*) dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya kesejahteraan psikologis serta fisik karyawan (Handoko, 2009).

Oleh karena itu, penting bagi Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai untuk memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti menyediakan pelatihan manajemen stres, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya dapat

meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai.

Hubungan Antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai?”.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai.

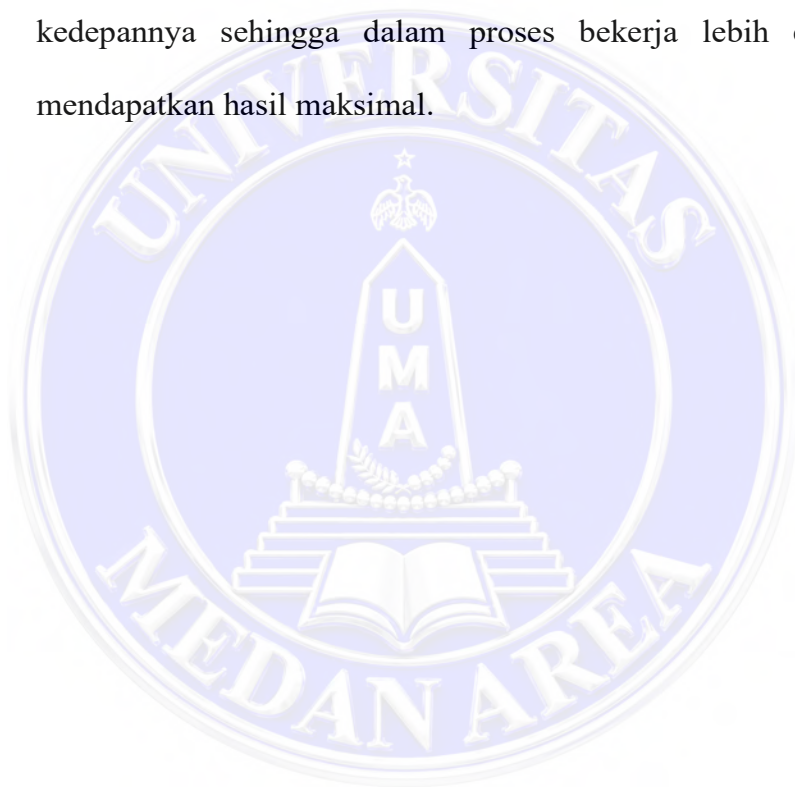
1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat ditinjau ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis:** Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi di bidang psikologi khususnya mengenai hubungan Stres kerja dan Kinerja karyawan.
2. **Manfaat Praktis:** Dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dalam memahami hubungan antara stres kerja dengan kinerja

karyawan, dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi perusahaan mengenai pentingnya kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya dan hasil penelitian ini bisa sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan karyawan, terkait stres kerja karyawan, bahwa emosional, fisik, intelektual, interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. serta memberikan gambaran pada perusahaan agar lebih memperhatikan stres kerja karyawan kedepannya sehingga dalam proses bekerja lebih efektif dan mendapatkan hasil maksimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja karyawan

2.1.1 Pengertian Karyawan

Karyawan adalah individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Karyawan dapat dianggap sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi tenaga, pikiran, dan keterampilannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016), karyawan adalah individu yang memberikan tenaga dan pikiran dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan imbalan berupa gaji atau kompensasi. Mereka bekerja berdasarkan hubungan kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak pemberi kerja.

Sedangkan, Mangkunegara (2018), mendefinisikan karyawan sebagai seseorang yang dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sering disebut sebagai aset utama Perusahaan karena kontribusi mereka sangat memengaruhi keberhasilan Perusahaan dalam bersaing dipasar. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kesejahteraan, pelatihan, terhadap kesejahteraan,

perhatian, dan pengembangan karyawan menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Karyawan adalah individu yang memberikan tenaga, waktu, dan kemampuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Dalam konteks psikologi kerja, karyawan juga merupakan aset yang perlu dikembangkan secara optimal agar dapat berkontribusi maksimal.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan standar tertentu di lingkungan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga cara kerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Miner (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan, menurut Armstrong dan Baron (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Jufrizen & Hadi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Menurut Saripuddin & Handayani (2017), kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kasmir (2016) menyebutkan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan, menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan, menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017), juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan standar tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja mencakup tidak hanya hasil kerja, tetapi juga cara kerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi

mencerminkan keseimbangan antara kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu:

1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sifat positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Stres kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

Menurut Moorhead dan Chung (dalam Sugiono 2009) kinerja karyawan:

1) Faktor Internal Adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat lebih efektif dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi, kepuasan kerja, mengurangi stres, menciptakan kondisi kerja yang baik, serta memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah stres kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan, menghambat produktivitas, serta berdampak negatif terhadap kesejahteraan fisik dan mental mereka. Namun, dalam batas tertentu, stres juga dapat memberikan dampak positif dengan meningkatkan motivasi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerjadengan Instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Bukhari dan Pasaribu (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas (*Quality of works*)

Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standard kerja.

2) Komunikasi (*communication*)

Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

3) Kecepatan (*Promptness*)

Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4) Kemampuan (*Copability*)

Yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Selain itu, komunikasi, kecepatan kerja, kemampuan, dan inisiatif juga berperan dalam menentukan produktivitas individu. Memahami indikator-indikator ini memungkinkan perusahaan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan memberikan dukungan

yang memadai. Dengan pengukuran yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

2.1.5 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Miner (2011) ada empat aspek dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Chaerudin Ali (2020) terdapat tiga aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakan.
- 2) Kedisiplinan yaitu ketetapan dalam menjalankan tugas, cara seseorang karyawan menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

- 3) Tanggungjawab dan kerjasama bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dengan ada dan tidaknya pengawasan.

secara keseluruhan, aspek-aspek kinerja ini membantu menilai sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi, baik dalam hal kualitas, kuantitas, kedisiplinan, tanggungjawab, maupun kerjasama dalam lingkungan kerja. Jadi kesimpulan di atas bahwa aspek-aspek kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, hasil kerja dan kedisiplinan kinerja karyawan merupakan ketepatan dalam menjalankan tugas bagaimana seorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

2.1.6 Tugas Karyawan Perumda Tirtanadi

Adapun bagian-bagian serta tugas-tugas yang ada di Perumda Tirtanadi cabang Medan denai, sebagai berikut:

- 1) Kepala bagian jaringan perpipaan dan penanggulangan kehilangan air, mempunyai uraian tugas:
 1. mengkoordinir kegiatan yang ada pada Bagian dipimpinnya.
 2. merencanakan dan melaksanakan program kerja
Bagian Jaringan Perpipaan dan Penanggulangan
Kehilangan Air.
 3. melaksanakan pemasangan, pemeliharaan, perawatan
dan pemeriksaan rutin pipa distribusi, pipa dinas, gate

valve, air valve, wash out dan assessoris lainnya sesuai dengan perencanaan dan gambar kerja.

4. membantu Kepala Cabang membuat jadwal dan melaksanakan pekerjaan pembukaan wash out pipa distribusi dan sample air disampaikan kepada Divisi Pengolahan Air Minum Bidang Laboratorium dan Bidang Pengendalian Mutu.
 5. membantu Kepala Cabang menjaga kualitas air minum dalam pipa distribusi, dinas dan melakukan pencucian pipa, wash-out dan kebersihan pipa pada saat pemasangan pipa baru dan pipa eksisting, dll.
- 2) Bagian pemasaran, mempunyai uraian tugas:
1. melakukan kegiatan tugas pemasaran sambungan baru, pelayanan kepada pelanggan dan calon pelanggan.
 2. melayani dan melaksanakan proses permohonan sambungan baru air minum, survey, perencanaan dan menghitung biaya pekerjaan sambungan baru sesuai dengan peraturan, syarat dan ketentuan yang berlaku.
 3. membantu Kepala pencapaian Cabang berusaha target sambungan memenuhi baru sesuai anggaran Perusahaan yang telah ditetapkan.
 4. melaksanakan perencanaan perhitungan biaya pekerjaan

sipil lainnya sesuai dengan peraturan, syarat dan ketentuan yang berlaku.

5. mengusulkan kepada Kepala Cabang tentang kelayakan permohonan sambungan baru pipa dinas dan pipa distribusi, dll.

3) Bagian hubungan langganan, mempunyai uraian tugas:

1. melakukan pencatatan, meneruskan dan memonitor laporan masyarakat yang berkaitan dengan pelanggan dengan menggunakan sistem informasi dan disampaikan kepada Bagian Terkait.
2. menghimpun, memasukkan dan mengolah data internal untuk diteruskan ke sistem informasi manajemen kantor pusat dalam kurun waktu yang ditentukan.
3. melakukan pembacaan/ pencatatan kubikasi air yang dipakai pelanggan sesuai jadwal pembacaan dan mengirim data DSML tepat waktu.
4. menerima tembusan kartu pencatatan meter sambungan baru dari Bagian Pemasaran untuk diaktifkan status pelanggan sambungan baru.
5. melakukan evaluasi terhadap kondisi dan akurasi meter air pelanggan, dll.

4) Bagian Keuangan, mempunyai uraian tugas:

1. mengatur penyimpanan uang dalam batas tertentu sesuai

peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2. membantu Kepala Cabang melaksanakan, mengupayakan dan mempercepat penagihan tunggakan rekening air guna meminimumkan saldo tunggakan rekening sesuai dengan peraturan, syarat dan ketentuan yang berlaku.
3. mengelola buku kas, buku bank dan buku kas dana kerja sesuai dengan peraturan, syarat dan ketentuan yang berlaku.
4. membantu Kepala Cabang memberi peringatan dan melaksanakan pemutusan sambungan air minum yang mempunyai tunggakan rekening air minum sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
5. menjaga tagihan rekening tunggakan air minum yang tersimpan dan menagih serta menghitung kesesuaiannya, dll.

5) Bagian Umum dan Sistem Manajemen, mempunyai uraian tugas:

1. mengurus segala hal yang berkaitan ketatausahaan, kepegawaian, kesejahteraan, dengan rumah tangga dan angkutan.
2. membantu dan menyelenggarakan persiapan acara rapat internal atau acara seremonial.

3. mendata hal-hal yang berkaitan dengan penilaian dan disiplin pegawai.
4. memberikan usulan kepada Kepala Cabang atas hal-hal yang berkaitan dengan mutasi internal, pembinaan, pengembangan kualitas sumber daya manusia, disiplin dan hak-hak pegawai.
5. menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan kerja dan senantiasa melakukan koordinasi dengan Komandan Satpam di Cabangnya dalam hal pengaturan petugas Satpam, dll.
- 6) Bagian Aset dan Gambar teknik, mempunyai uraian tugas:
 1. melakukan perawatan ruang arsip gambar, peralatan gambar teknik dan peralatan survey yang merupakan barang inventaris Perusahaan.
 2. membantu Kepala Cabang melaksanakan pembuatan, penyusunan, penginventarisan, pemeliharaan data dan penyimpanan data gambar as built drawing jaringan perpipaan, bangunan sipil, mekanikal, elektrikal, detail spot penggabungan jaringan perpipaan, gambar- gambar teknik, manual book (buku petunjuk) peralatan mekanikal- elektrikal dan dokumen lainnya yang bersifat teknis di Cabangnya dan melaporkan kepada Divisi Perencanaan Air Minum Bidang Gambar Teknik.
 3. membantu Kepala Cabang melakukan penyusunan,

penginventarisan daftar Nomor Pelanggan Air Minum (NPAM) di dalam gambar Blad manual dan program komputer GIS (Auto Cad) dan melaporkan kepada Divisi Perencanaan Air Minum Bidang Gambar Teknik.

4. membantu Kepala Cabang melaksanakan penginputan program komputer inventarisasi aset pipa transmisi/ distribusi, aset teknik dan aset bangunan dan melaporkan kepada Divisi Aset Manajemen agar mendapatkan data inventarisasi aset Perusahaan kondisi update terbaru.

5. membantu Kepala Cabang melaksanakan pencatatan, menyimpan, mengamankan, memelihara, mengelola, mengendalikan dan bertanggung jawab terhadap aset Perusahaan (Aset Teknik dan Aset Bangunan) dan data dokumen aset pendukungnya yaitu aset data jaringan pipa, gambar- gambar teknik dan dokumen aset lainnya yang bersifat teknis di Cabangnya, dll.

7) Bagian Pengawasan, mempunyai uraian tugas:

1. membantu Kepala Cabang dalam pengawasan Bidang administrasi dan teknik baik pekerjaan sipil, perpipaan, rutin, mekanikal dan elektrikal.

2. melakukan monitoring dan menyampaikan informasi adanya penyimpangan kerja dari standar, prosedur maupun ketentuan- ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja baik yang dilakukan Bagian lain maupun

oleh Pihak Ketiga.

3. melakukan pemeriksaan dan pengawasan atas pelaksanaan pekerjaan sipil/ bangunan, pemasangan pipa distribusi/ pipa dinas sambungan baru, rutin (pipa bocor, ganti meter, pindah leak meter, tinggikan meter, tutup lubang bor, pasang kembali dan lain-lain), pencatatan meter air pelanggan, reduksi, perubahan tarif, pencurian air dan tindak lanjut atas pengaduan/ keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan oleh Cabangnya.
4. memeriksa kesesuaian kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan oleh Pihak ketiga, agar sesuai dengan spesifikasi teknis dan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam SPK/ Kontrak.
5. memberikan laporan kepada Kepala Cabang atas adanya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas baik yang dilakukan oleh Unit Kerja di Cabangnya maupun oleh pihak Ketiga, dll.

2.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh seseorang akibat perasaan cemas, tertekan, atau kewalahan yang muncul akibat tuntutan yang ada dalam pekerjaan. Stres ini dapat mempengaruhi fisik, emosi, dan mental karyawan, serta dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres kerja terjadi ketika tuntutan

pekerjaan dianggap melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya, atau ketika individu merasa tidak memiliki cukup sumber daya, dukungan, atau kontrol untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Beehr dan Newman (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Wijono, 2017).

Ahmad (2019), mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Ahmad (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Selain itu, Vanchapo (2020), mendefinisikan stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang di hadapinya. Sedangkan, Kasim (2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karir, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah.

Menurut Rivai (2018), Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan, menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Selain itu, Handoko (2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas- tugasnya.

Menurut Fahmi (2014), stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan sebagai respons terhadap tuntutan atau beban pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres ini dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan mental karyawan, serta berdampak negatif pada kinerja mereka. Stres kerja yang

berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memperburuk kesehatan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stress ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja.

2.2.1 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres akibat pekerjaan bisa menyebabkan berbagai gejala, baik secara fisik maupun emosional. Ciri-ciri fisik yang mungkin dirasakan saat mengalami stres kerja meliputi:

- 1) Kelelahan yang berkepanjangan.
- 2) Sakit kepala atau migrain.
- 3) Nyeri otot, terutama pada bagian leher dan punggung.
- 4) Masalah pencernaan, seperti sulit tidur atau tidur lebih lama.
- 5) Merokok atau minum alkohol lebih banyak dari biasanya.

Berney dan Selye (2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- 1) *Eustress* (stres positif), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- 2) *Distress* (stres negatif), yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- 3) *Hyperstress* (stres akibat tekanan berlebihan), yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- 4) *Hypostress* (stres karena kurangnya stimulasi), yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (2019) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan Kematian.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa stres akibat pekerjaan dapat mempengaruhi individu baik secara fisik maupun emosional, dengan gejala seperti kelelahan, sakit kepala, nyeri otot, masalah pencernaan, dan peningkatan kebiasaan buruk seperti merokok atau minum alkohol. Stres kerja dapat dibagi menjadi empat jenis,

yaitu *eustress* (stres positif), *distress* (stres negatif), *hyperstress* (stres akibat tekanan berlebihan), dan *hypostress* (stres karena kurangnya stimulasi). Oleh karena itu, penting untuk mengelola stres dengan baik agar dapat mendukung kesehatan dan kinerja individu serta organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Terdapat empat faktor penyebab atau sumber munculnya stress atau stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, faktor personal, faktor stress antar pribadi dan organisasi (Sopiah, 2008):

1) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun sosial dilingkungan pekerjaan.

2) Faktor Personal

Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa pengalaman pribadi maupun kondisisosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Adapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan cukup besar, maka faktor pribadi juga sebagai sumber atau penyebab munculnya stress.

3) Faktor Antar Pribadi

Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi - divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi

dan lain lainnya memungkinkan munculnya stres.

4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi - organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk karyawan yang masih tinggal. Secara khusus karyawan yang masih tinggalakan mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja.

Menurut Robbins (2008) ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1) Konflik kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stress full, para karyawan bekerja lebih besar dalam memberikan pengarahan.

Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, baik dari lingkungan kerja, kondisi pribadi karyawan, interaksi antar rekan kerja, maupun kebijakan organisasi. Faktor-faktor seperti konflik dengan pimpinan, beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung juga berkontribusi dalam meningkatkan tingkat stres karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja

dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk mengurangi stres, seperti menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan bagi karyawan, serta memastikan kebijakan organisasi yang lebih adil dan fleksibel.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:179-180) indikator-indikator dari stres kerja adalah:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur Organisasi, Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan Organisasi, Merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Indikator-indikator stres kerja menurut Hariandja (2002), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1) Indikator pada fisik, meliputi:

1. Meningkatnya detak jantung
2. Tekanan darah meningkat
3. Sakit Perut
4. Sakit Kepala

2) Indikator pada psikologis, meliputi:

1. Cepat marah
2. Ketegangan kerja
3. Kegelisahan kerja
4. Kebosanan kerja

3) Indikator pada prilaku, meliputi:

1. Merokok berlebihan
2. Sulit tidur
3. Absensi meningkat
4. Berbicara tidak tenang.

Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan, tekanan dari rekan kerja, serta kepemimpinan dan struktur organisasi yang tidak jelas (Afandi, 2018). Dampaknya bisa terlihat dalam aspek fisik, psikologis, dan perilaku karyawan, seperti meningkatnya kecemasan, kelelahan, dan perubahan kebiasaan kerja (Hariandja, 2002). Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu

menerapkan strategi manajemen stres yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

2.2.4 Aspek-Aspek Stress Kerja

Menurut Beehr (2014) terdapat tiga aspek-aspek stres kerja dapat di lihat sebagai berikut:

- 1) Fisiologis, merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampe sulit tidur.
- 2) Psikologis atau emosi, merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang di miliki, hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, proses berfikir, turunnya kepercayaan diri dan sampai menarik diri dari pergaulan.
- 3) Prilaku, merupakan respon fisik yang di lampiskan dalam bentuk sikap dan prilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Menurut Braham (2001) aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu:

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat- urat pada bahu dan leher Terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah

tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, Suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengginkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Secara keseluruhan, aspek-aspek stress kerja menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kondisi fisik, tetapi juga mental, perilaku, dan hubungan sosial seseorang. Jadi kesimpulan di atas bahwa aspek-aspek stres kerja adalah stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik, mental, dan hubungan sosial karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja dan kesejahteraan mereka.

2.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun karyawan dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa

memperoleh dampak yang negatif. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa penerapan seperti :

- 1) Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
- 2) Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- 3) Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan biofeedback/teknik pengendalian fisiologis.
- 4) Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

Pengelolaan stres di perusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011) yaitu:

- 1) Pendekatan Individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stress. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan

prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

2) Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stress terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen pertimbangan meliputi:

1. Seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu – individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stres. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini.
2. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.
3. Penetapan tujuan yang realistis. Orang akan bekerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.
4. Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk member karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor – faktor ini member karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain.
5. Peningkatan keterlibatan karyawan Member pada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung

terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran ini. Sehingga, manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

6. Perbaikan komunikasi organisasi Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
7. Penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karyawan. Cuti ini lamanya berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa bulan memungkinkan karyawan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang butuh waktu lebih panjang daripada waktu libur normal selama beberapa minggu.
8. Penyelenggara program-program kesejahteraan perusahaan. program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Contoh, diselenggarakan program untuk membantu karyawan berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.

dampak negatif dari stres pada kesehatan dan kinerja mereka. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja memang tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola dengan pendekatan yang tepat baik secara individu maupun organisasi. Pendekatan individual yang efektif mencakup manajemen waktu,

olahraga, relaksasi, dan dukungan sosial. Sementara itu, pendekatan organisasi melibatkan faktor-faktor seperti seleksi dan penempatan personel yang tepat, pelatihan, penetapan tujuan realistis, desain ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, komunikasi yang lebih baik, cuti panjang, dan program kesejahteraan. Dengan pengelolaan stres yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta mengurangi.

2.3 Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu topic penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat stres kerja memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat stres yang dialami dan kemampuan karyawan dalam mengelolanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan oleh atasan. Karyawan itu sendiri merupakan unsur yang paling penting dalam menunjang keberhasilan dan kesuksesan dalam pencapaian misi dan tujuan perusahaan.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau

mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Pada tingkat stress yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, Karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan tinggi. Pada tantangan dan muncul kondisi ini kebosanan karyawan tidak memiliki karena understimulation Seiring dengan kenaikan stress sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini, akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Menurut Ahmadet al. (2019) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stress kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja

(Janiarti, 2007).

Stres kerja dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, maupun kerja sama tim. Kualitas kerja akan menurun ketika karyawan mengalami tekanan mental, seperti kelelahan emosional, gangguan konsentrasi, atau kehilangan motivasi. Contohnya, di bagian Hubungan Langganan, stres dapat menyebabkan kesalahan pencatatan kubikasi air, sedangkan di bagian Keuangan, dapat menimbulkan kekeliruan dalam input data tagihan pelanggan. Kuantitas kerja juga terdampak karena stres menurunkan kecepatan dan daya tahan kerja. Karyawan yang stres lebih lambat dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada penurunan jumlah layanan yang diselesaikan per hari, seperti dalam proses permohonan sambungan baru di Bagian Pemasaran. Waktu kerja menjadi tidak efisien, meskipun kehadiran fisik tercatat. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerap terdistraksi, sulit berkonsentrasi, atau mengambil waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan rutin. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian administrasi atau pengawasan di bagian-bagian teknis. Kerja sama antar karyawan juga terganggu karena stres memicu perubahan emosi, seperti mudah tersinggung, sulit diajak komunikasi, dan munculnya konflik interpersonal. Hal ini berdampak pada koordinasi lintas bagian, yang sangat penting dalam operasional Perumda Tirtanadi, khususnya antara bagian teknis, administrasi, dan pelayanan pelanggan. Ketika stres

kerja tidak dikelola dengan baik, maka terjadi penurunan performa tidak hanya pada level individu, tetapi berdampak sistemik terhadap perusahaan. Mutu layanan air bersih yang diberikan kepada masyarakat bisa menurun, keluhan pelanggan meningkat, dan kepercayaan publik terhadap instansi terganggu. Oleh karena itu, manajemen perlu memandang stres kerja sebagai faktor strategis yang harus dimonitor dan dikendalikan.

Wahyuni (2021) mengemukakan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan bernilai negatif, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya, selain itu ditemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sulastri dan Onsardi (2020) menemukan bahwa ada hubungan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terkait yang telah ada antara lain: Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Tri Handayani BR Tarigan (2023) melakukan penelitian berjudul Hubungan Antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3KG PT. Adil Bersama Indra. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien $r_{xy} -0,559$; $p (0,000) < 0.050$). Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan yang negatif antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Stres kerja

ditemukan memberikan pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan.

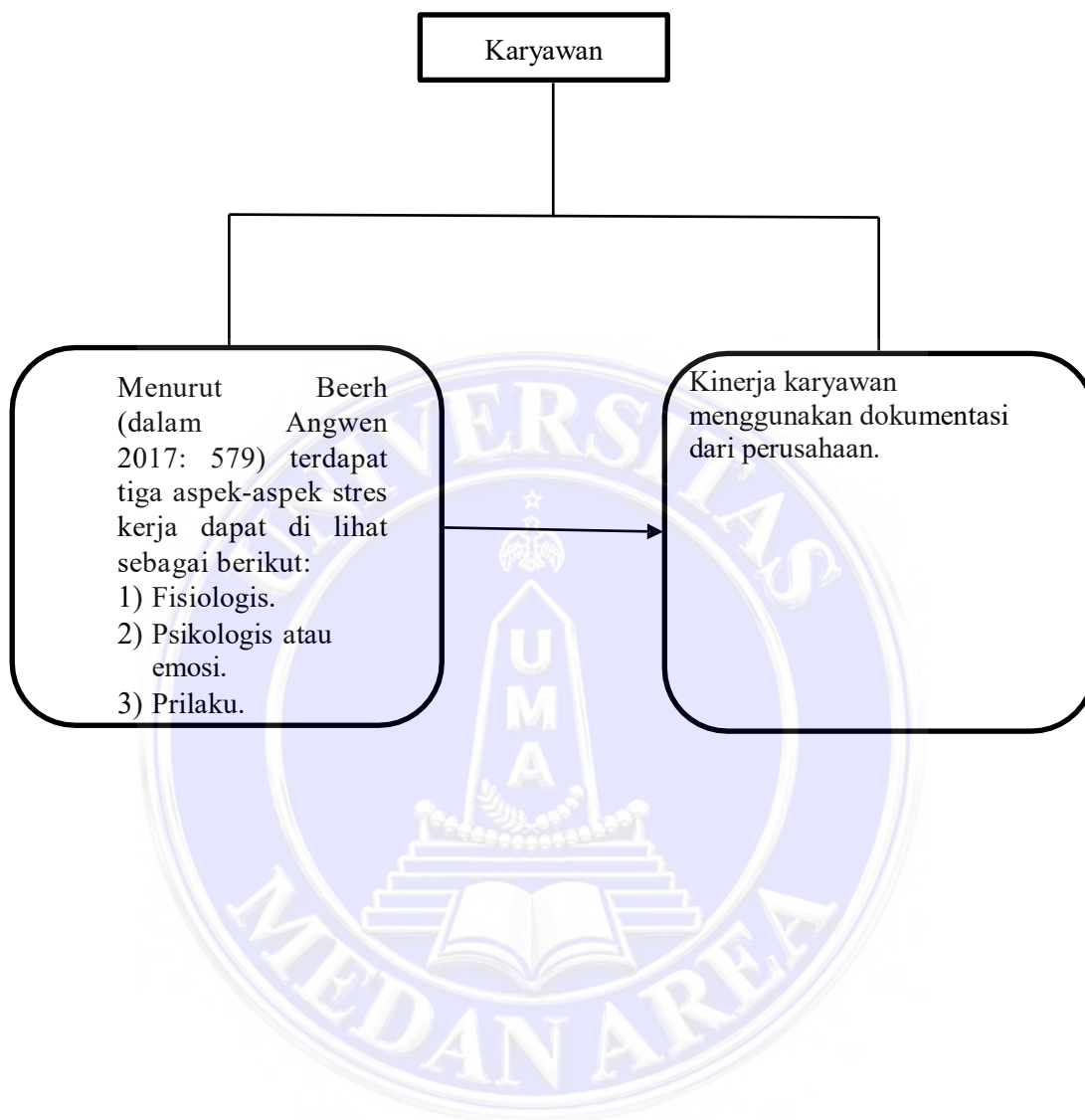
Penelitian yang dilakukan oleh Puji Rahayu (2022) melakukan penelitian berjudul Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Roda Makmur Santosa Semarang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kinerja karyawan dengan stres kerja pada PT Roda Makmur Santosa Semarang. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya, selain itu di temukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan (2018) menemukan stres kerja memengaruhi kinerja sebesar 77,44% dengan koefisien korelasi 0,880, menegaskan hubungan yang kuat. Stres kerja tinggi menyebabkan kelelahan mental, penurunan produktivitas, dan gangguan fisik, meski pada tingkat rendah hingga moderat dapat memotivasi. Observasi di PT Roda Makmur Santosa menunjukkan variasi respon terhadap stres, tergantung kemampuan individu mengelola tekanan. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya manajemen perusahaan dalam mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Wulandari (2015) melakukan penelitian berjudul Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang. Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa penelitian dan analisis perhitungan korelasi r Product Moment diperoleh hasil dengan angka

korelasi ($r_{xy} = -0,758$ dengan $p = 0,000$; $p < 0.050$). Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan yang negatif antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Stres kerja ditemukan memberikan pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Tingkat stres kerja pada subjek penelitian dinyatakan dalam kategori sedang. Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong baik berdasarkan hasil rata-rata empirik yang melebihi rata-rata hipotetik. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Tingkat stres kerja pada subjek penelitian dinyatakan dalam kategori sedang. Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong baik berdasarkan hasil rata-rata empirik yang melebihi rata-rata hipotetik. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Juni 2025 – 1 Juli 2025

Tabel 3. 1 Tabel Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov
1.	Acc judul												
2.	Penyusunan skripsi												
3.	Seminar skripsi												
4.	Pengumpulan data												
5.	Seminar hasil												
6.	Sidang meja hijau												

3.2 Bahan Dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner berbentuk google form. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang sudah ada. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi kuesioner jenis ini

responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Adapun alat penelitian yang diperlukan ataupun yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dalam analisis kuantitatif, peneliti memerlukan perangkat lunak seperti SPSS dan Excel untuk menganalisis data dan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Dalam penelitian ini alat yang digunakan yaitu Skala Likert yang berasal dari definisi operasional, berupa aspek-aspek stres kerja.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Selanjutnya, rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Menurut Azwar (2017) penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain. Jadi, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyelidiki sejauh mana variasi variabel terikat dengan variabel bebas yang menekankan analisis data-data numerikal (angka) yang diolah menggunakan statistika.

3.3.2 identifikasi Variabel

Pada penelitian ini, adapun variabel di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti berjumlah 2 variabel yaitu:

1. Variabel tergantung (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel bebas (X) : Stes Kerja

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk menyesuaikan variable penelitian dengan metode pengukuran yang akan digunakan. Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel-variabel penelitian yang selanjutnya dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik atau ciri-ciri dari variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Berikut adalah definisi operasional variable dalam penelitian ini:

1. Stress Kerja, Stes kerja adalah respon fisik, emosional atau psikologis individu terhadap tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Pengukuran stres kerja akan dilakukan menggunakan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman.
2. Kinerja Karyawan, Kinerja menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

3.3.4 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Menurut Azwar (2017) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Selanjutnya, Azwar (2017) mengungkapkan bahwa sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama (Azwar, 2017). Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Perumda Tirtanadi cabang Medan denai sebanyak 36 orang.

3.3.5 Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Setiap bagian dari populasi merupakan sampel, terlepas dari apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak (Azwar, 2017). Sampel penelitian adalah sebagian dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Nursalam, 2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang.

1.3.6 Validitas dan Reliabilitas

Validitas menurut Azwar (2021) berarti hasil ukur yang akurat, tanpa eror yang berarti. Butir instrumen dapat dinyatakan valid apabila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) sebab syarat minimum untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = 0,3$. Untuk menentukan item yang valid atau gugur, Azwar (2021) menggunakan kriteria membandingkan r hitung dengan r tabel:

Jika r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan gugur.

Jika r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid.

Reliabilitas pengukuran sendiri mengandung makna bahwa hasil pengukuran bersifat konsisten, stabil dari waktu ke waktu, dan terpercaya dalam arti tidak mengalami perubahan selain yang dikarenakan perubahan atribut yang diukur. Adapun digunakannya Teknik reliabilitas dari *alpha cronbach's* ini adalah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar nol sampai satu. Untuk menguji reliabilitas alat ukur, peneliti menggunakan analisis statistik *Cronbach's Alpha* dengan SPSS *Version 25*. Instrumen pengukuran akan dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih besar dari 0,600. (Azwar, 2021).

1.3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah data yang diperlukan untuk penelitian terkumpul. Teknik analisis data diarahkan pada pengujian serta menjawab rumusan masalah yang diajukan. Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal

dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji Kolmogorov -Smirnov Goodness. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki pola hubungan yang linier. Linearitas hubungan ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi dasar regresi linier.

3. Uji Korelasi Product Moment

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment

(KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM dikembangkan oleh Karl Pearson. KPM merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Pearson r correlation biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Korelasi dengan Pearson ini mensyaratkan data berdistribusi normal.

3.4 Prosedur Penelitian

3.4.1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan fakultas akan diberikan kepada pihak Perusahaan Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai.

3.4.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah menyelesaikan persiapan administrasi dan sampel penelitian telah diketahui, selanjutnya melakukan persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan dalam melangsungkan penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Skala Stres Kerja

Pada variabel skala stres kerja, peneliti menggunakan aspek stres kerja menurut Beehr (2014) yang terdiri dari fisiologis, psikologis dan perilaku.

Tabel 3. 2 *Blueprint* Stres Kerja

No.	Aspek	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Fisiologis	1, 2, 3	10, 11, 12	6
2.	Psikologis	4, 5, 6	13, 14, 15	6
3.	Prilaku	7, 8, 9	16, 17, 18	6
Total		9	9	18

2. Skala Kinerja Karyawan

Pada variabel skala kinerja karyawan, peneliti menggunakan data langsung dari Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai.

3.4.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Perumda Tirtanadi cabang Medan Denai yang beralamat di Jl. Garuda Raya No. 107, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20226.

Penyebaran kuesioner skala penelitian dilakukan dalam bentuk *gform* kepada responden. Setelah dilakukan penyebaran skala, maka langkah selanjutnya adalah memberikan *skor* atas jawaban yang diberikan oleh karyawan. Pemberian skor dilakukan berdasarkan Skala Likert yang digunakan, dimana penilaian jawaban untuk *item* favorable adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 3 untuk pilihan jawaban setuju (S), 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Penilaian jawaban untuk unfavorable adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 4 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Setelah diketahui nilai masing-masing dari para mahasiswa

untuk skala skala stres kerja dan data kinerja karyawan yang dari perusahaan, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu, lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. Data yang diperoleh dan telah dipindahkan ke dalam *Microsoft Excel* kemudian dianalisis dengan program *SPSS Version 25*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 karyawan tetap Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan nilai $r = -0,652$ dengan signifikansi $p < 0,01$ dan koefisien determinasi sebesar 42,5% ($R^2 = 0,425$), yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi besar terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hasil empiris juga menunjukkan bahwa stres kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja karyawan tergolong rendah. Kondisi ini terlihat dari beberapa fenomena di lapangan, seperti penurunan kualitas kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kesalahan pencatatan data, penurunan kuantitas layanan, hingga ketidakharmonisan hubungan kerja antar karyawan. Penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya bahwa stres kerja yang tidak dikelola secara baik dapat berdampak buruk terhadap produktivitas dan performa kerja karyawan.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

5.2 Saran

1. Bagi Karyawan:

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres secara mandiri, Karyawan diharapkan dapat lebih mengenali sumber stres kerja yang dialami serta mengembangkan kemampuan dalam mengelola stres secara adaptif. Mengatur waktu dan beban kerja secara proporsional, sehingga tidak terjadi penumpukan tugas yang berlebihan. Melatih kemampuan coping stres, seperti relaksasi, olahraga ringan, teknik pernapasan, atau kegiatan positif di luar pekerjaan untuk menyeimbangkan kondisi psikologis. Meningkatkan komunikasi yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan untuk mengurangi kesalahpahaman dan konflik interpersonal yang menjadi pemicu stres. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) agar energi fisik dan mental tetap terjaga. Dengan menerapkan hal-hal tersebut, diharapkan karyawan dapat mengurangi tingkat stress yang dialami dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja secara optimal

2. Bagi Perusahaan (Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai):

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan karyawan, seperti meningkatkan sistem manajemen stres di lingkungan kerja, misalnya dengan mengadakan program pelatihan manajemen stres, pelatihan komunikasi interpersonal, atau kegiatan team building yang dapat memperkuat solidaritas antar karyawan. Meninjau kembali beban dan pembagian kerja, agar setiap karyawan mendapatkan

tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan humanis, dengan memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, serta menyediakan saluran untuk menyampaikan keluhan atau saran secara terbuka. Memberikan penghargaan dan apresiasi kinerja secara adil dan transparan, agar karyawan merasa dihargai atas usahanya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Meningkatkan fasilitas kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk konseling psikologis, kegiatan rekreasi bersama, maupun fasilitas kerja yang lebih nyaman. Dengan penerapan kebijakan tersebut, diharapkan tingkat stres kerja dapat menurun dan produktivitas kerja karyawan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan dapat meneliti lebih dalam dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi. Dapat menggunakan metode campuran (kuantitatif-kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap aspek psikologis karyawan. Menambah jumlah sampel dan memperluas lokasi penelitian agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain, baik di sektor publik maupun swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, F. (2019). *Manajemen Stres Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amstrong, M., & Baron, A. (2012). *Performance Management: Mengelola Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Braham, B. (2001). *The Stress Solution: Create a Balanced, Healthy Life for Yourself and Your Family*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bukhari, & Pasaribu, H. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Perdana Publishing.
- Chaerudin, A. (2020). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, F. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 6(2), 55–62.
- Hamid, E. S. (2003). *Profesionalisme Karyawan dalam Dunia Kerja Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianingrum, A. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

- Janiarti, S. (2007). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 45–52.
- Jufrizen, & Hadi, S. (2021). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif SDM dan Organisasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Kasim, H. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lazarus, R. S. (2000). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Miner, J. B. (2010). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Miner, J. B. (2011). *Organizational Behavior: Application to Management*. New York: McGraw-Hill.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Kinerja: Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Puji, R. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Roda Makmur Santosa Semarang. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 4(1), 21–32.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2019). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:

Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saripuddin, & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja*. Medan: Perdana Publishing.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

Steven, & Prasetyo, Y. (2020). *Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Bandung: Media Komunika.

Sulastri, & Onsardi. (2020). Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 100–108.

Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Suyadi, P. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tarigan, T. H. B. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg PT. Adil Bersama Indra. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 12–21.

Vanchapo, A. (2020). *Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Wahyuni, R. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen SDM*, 5(2), 14–24.

Widyastuti, S. (2004). *Manajemen Stres dalam Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.

Winda, W. (2015). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Socfindo Sungai Liput Divisi IV Seleleh Aceh Tamiang. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 33–41.

Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN 1

LEMBARAN DATA SCREENING RESPONDEN

Dengan hormat, saya Fazila Syawali Fitriana (218600329) mahasiswi dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area izin meminta ketersediaan dan waktu anda untuk mengisi data responden di dalam penelitian saya sesuai dengan kondisi atau situasi yang anda rasakan saat ini.

A. Identitas

Nama :

Jenis Kelamin :

B. Pertanyaan

1. Apakah kamu berstatus sebagai karyawan Perumda Tirtanadi?
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Apakah kamu bekerja di Perumda Tirtanadi lebih dari satu tahun?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Apakah kamu memiliki pengalaman menghadapi tekanan kerja?
 - a. Ya
 - b. Tidak

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER STRES KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap merasa bugar saat melayani pelanggan yang menuntut				
2	Saya bisa tidur nyenyak setelah menghadapi kesalahan data pelanggan				
3	Saya jarang mengalami sakit kepala ketika target kerja menumpuk				
4	Saya tetap tenang ketika menghadapi pelanggan yang marah				
5	Saya tetap berpikir jernih saat diberi tanggung jawab tambahan				
6	Saya tidak mudah emosi saat rekan kerja melakukan kesalahan				
7	Saya mampu menyusun prioritas kerja dengan tepat				
8	Saya tetap fokus saat menghadapi banyak keluhan pelanggan				
9	Saya dapat tetap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja walau sedang dibawah tekanan				
10	.Saya merasa jantung berdebar saat menghadapi deadline kerja				
11	Saya sulit tidur karna memikirkan kesalahan dalam laporan pelanggan				
12	Saya sering merasa pusing saat menerima banyak komplain pelanggan				

13	Saya merasa cemas jika belum menyelesaikan permintaan pelanggan				
14	Saya mudah tersinggung saat pekerjaan menumpuk				
15	.Saya merasa tertekan ketika harus memperbaiki kesalahan data				
16	Saya sering menunda menginput data karena tekanan kerja				
17	Saya sulit fokus saat menerima keluhan dari banyak pelanggan				
18	Saya sering berdebat dengan rekan kerja saat stres meningkat				

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI DATA PENELITIAN

Stres Kerja

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jumlah
F	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
JS	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	44
RL	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
LN	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	43
HR	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54
AS	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	57
IKS	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52
M	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	62
MGS	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	55
BA	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	34
UTD	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	56
DI	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	64
MS	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	41
TS	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	38
AYS	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	35
P	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
CB	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	37
YA	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	44
FH	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	38
RY	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	33
NS	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	31
AJ	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	27
MH	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	26
ZA	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	28
ED	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	27
AT	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	35
DS	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	40
SL	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	45
US	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
FH	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	30
FH	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	39
HT	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	31
FA	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
SA	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35
AHS	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	37

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI DATA PENELITIAN KINERJA KARYAWAN

 PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA		REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (PKP)																	ISO 9001 : 2008 SISTEM MANAJEMEN MUTU				
No. Dok : PST-FM-SDM-02-04		Tanggal Berlaku: 01 Juni 2010				DESEMBER 2024						Nomor Revisi : 01					Halaman 1 dari 2						
KANTOR CABANG MEDAN DENAI																							
No	NIPP	N A M A	J A B A T A N	Penilaian																	Total	Sebutan	
				Pemahaman	Ketelitian	Kecepatan	Volume	Efisiensi	Ketekunan	Inisiatif	Sikap	Kerjasama	Kemampuan	Tanggung Jawab / Disiplin	Kepemimpinan	Keterampilan	Ketaatan	Hasrat Berprestasi	Etika	Komunikasi			
KANTOR CABANG MEDAN DENAI																							
1.	92720728	AFD HOLY SYAHRIAL,ST	KEPALA CABANG	9	9	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	9	6	6	6	120	B	
BAGIAN JARINGAN PERPIPAAN DAN PKA																							
2.	94700869	MUHAMMAD SYAFIL,SE	KEPALA BAGIAN	9	9	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	114	B	
3.	28761610	DWI SUJATMO	ASISTEN II	8	8	7	7	7	7	6	6	6	7	7	0	6	6	6	6	6	106	C	
4.	97781121	ANJA TOFARI	PEGAWAI	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	0	6	5	6	6	5	89	K	
5.	94230101	UMAR THOHA DALIMUNTHE	PEGAWAI	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	0	5	6	5	6	6	88	K	
6.	33002329	SUDHANU ABRIANTARA	PEGAWAI	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	0	5	5	5	6	6	90	K	
BAGIAN PEMASARAN																							
7.	24791419	FITRIANSYAH,ST,MM	KEPALA BAGIAN	8	8	8	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	114	B	
8.	28821611	INDRA KARLO SINAGA	ASISTEN I	7	7	8	7	6	7	6	6	6	6	6	0	6	7	6	6	6	106	C	
9.	13880899	FARIZA HABIBI	PEGAWAI	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	0	6	5	6	5	5	89	K	
10.	13770921	FAHMI HALIM ALAMSYAH SIREGAR	PEGAWAI	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	0	6	6	5	6	6	89	K	
11.	33972346	FAIRY ACHMAD ARIGA	PEGAWAI	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	0	5	5	6	5	5	88	K	
BAGIAN HUBUNGAN LANGGANAN																							
12.	93740819	LISDAWANI NASUTION, SE	KEPALA BAGIAN	9	8	8	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	115	B	
13.	92690706	USMAN SYAMSUDDIN OLOAN, RITONGA	ASISTEN I	8	7	8	8	6	7	6	6	6	7	7	0	6	6	6	6	7	107	C	
14.	27811578	ITTIEN SURYANLIST	ASISTEN I	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	0	5	6	6	5	6	90	K	
15.	91690680	ALI HOTMAN SIREGAR	PEGAWAI	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	0	6	5	5	6	6	89	K	
16.	79230043	ASRILENE YISMAYA, SITUMORANG	PEGAWAI	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	0	6	5	5	6	6	89	K	
BAGIAN KEUANGAN																							
17.	26871499	JUNIDAR SAFITRIS,Kom	KEPALA BAGIAN	9	8	8	8	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	116	B	
18.	88680591	MILDA HERAWATY, SE	ASISTEN I	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	6	0	5	5	6	6	5	89	C	
19.	89690647	SUYANTI, SE	ASISTEN I	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	0	6	5	6	5	5	89	K	
20.	93720806	PAIMIN	ASISTEN II	7	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	0	5	6	5	5	5	89	K	
21.	13700773	YUSNIARTI AHYANI	PEGAWAI	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	0	5	6	5	5	5	88	K	
BAGIAN UMUM DAN SISTEM MANAJEMEN																							
22.	94750909	H. RAHMAD LUBIS,SE	KEPALA BAGIAN	8	8	8	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	112	B	
23.	96761000	HERI ROSMAWAN SYAHPUTRA,SE	SUPERVISOR	7	7	8	7	6	7	6	6	6	6	7	0	6	6	7	6	6	104	C	
24.	92710762	ASWIN JUMALISRO	ASISTEN I	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	0	5	5	6	5	6	89	K	
25.	99701284	MASNILAM	ASISTEN II	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	5	0	6	6	6	5	5	89	K	
26.	11760172	ZAINAL ARIFIN	PEGAWAI	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	0	5	5	5	6	5	88	K	
BAGIAN ASET & GAMBAR TEKNIK																							
27.	92690761	ERNI DEWINA DALIMUNTHE	KEPALA BAGIAN	7	7	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	109	C	
28.	13690651	NURHAMINAH SIREGAR	PEGAWAI	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	0	5	6	6	6	5	89	K	
29.	13720940	FATIMAH HANUM	PEGAWAI	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	0	5	6	5	5	6	88	K	
30.	11710170	CHAIRUDDIN BATUBARA	PEGAWAI	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	0	5	6	5	6	5	89	K	
31.	13741003	SARNADI LUBIS	PEGAWAI	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	0	6	5	6	5	6	88	K	
BAGIAN PENGAWASAN																							
32.	93730816	RINA YANTI	KEPALA BAGIAN	8	8	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	111	B	
33.	92690750	HARRISON TAMBUNAN	ASISTEN I	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	0	6	6	6	6	7	103	C	
34.	13880899	DEDE ISKANDAR	PEGAWAI	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	0	5	6	5	5	6	88	K	
35.	33002284	BELLA ANANDA	PEGAWAI	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	0	6	6	6	5	89	K	
36.	85240153	MELATI GITA SARI	PEGAWAI	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	0	6	6	5	6	6	89	K	

SB= 130-150	
B= 110-130	
C= 90-110	
K= 70-90	

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS DATA UJI COBA

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	39.31	106.281	.718	.964
S2	39.74	109.138	.596	.966
S3	39.83	106.970	.674	.965
S4	39.23	105.064	.834	.963
S5	39.23	106.299	.837	.962
S6	39.37	107.476	.840	.963
S7	39.03	108.852	.787	.963
S8	39.34	106.173	.833	.963
S9	38.94	111.879	.565	.966
S10	39.91	104.139	.824	.963
S11	39.94	106.114	.836	.962
S12	39.89	104.104	.878	.962
S13	40.11	115.045	.364	.968
S14	39.71	103.739	.914	.961
S15	39.43	110.076	.837	.963
S16	39.37	106.887	.830	.963
S17	39.63	107.417	.860	.962
S18	39.54	107.903	.842	.963

LAMPIRAN 6

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	kinerja
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.77	89.03
	Std.	5.887	10.529
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	.180	.287
Differences	Positive	.168	.287
	Negative	-.180	-.154
Test Statistic		.180	.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146	.231

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 7

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * stres kerja	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Report kinerja

stress kerja	Mean	N	Std. Deviation
27	83.00	1	.
42	89.00	4	.816
43	98.90	10	10.630
47	110.00	2	8.485
48	80.50	8	9.842
49	90.00	1	.
50	90.00	1	.
51	94.00	1	.
52	87.00	1	.
53	90.00	1	.
54	89.00	2	7.071
55	85.00	2	18.385
61	80.00	1	.
Total	89.03	35	10.529

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * stres kerja	Between Groups	(Combined)	1612.071	12	134.339	1.370	.000
		Linearity	239.527	1	239.527	2.443	.000
		Deviation from	1372.544	11	124.777	1.273	.302
		Linearity					
	Within Groups		2156.900	22	98.041		
	Total		3768.971	34			



LAMPIRAN 8

UJI HIPOTESIS

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * stress kerja	-.652	.425	.654	.428

Correlations

		stress kerja	kinerja
stress kerja	Pearson Correlation	1	-.652**
	Sig. (2-tailed)		.144
	N	35	35
kinerja	Pearson Correlation	-.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.144	
	N	35	35

LAMPIRAN 9

SURAT PENGANTAR PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1950/FPSI/01.10/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

5 Juni 2025

Yth. Bapak
Direksi
Perumda Tirtanadi Provsu Cq Kadiv SDM
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Fazila Syawali Fitriana
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600329
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi di Cabang Medan Denai.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

LAMPIRAN 10

SURAT BALASAN PENELITIAN



tirtanadi
Mencipta Melalui Hati

Nomor : 401/CMD/VI/2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data Tugas Akhir

Medan, 5 Juni 2025

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di – Medan

Dengan hormat,
Sesuai dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1950/FPSI/01.10/VI/2025 tertanggal 05 Juni 2025, perihal izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Fazila Syawali Fitriana
NPM : 218600329
Program Studi : Psikologi

Dengan Judul Penelitian “ Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi di Cabang Medan Denai”

Pada prinsipnya disetujui yang bersangkutan untuk melaksanakan izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai guna penyusunan Skripsi untuk kepentingan ilmiah dan akademik.

Demikian surat ini diterbitkan untuk di pegunakan sebagaimana mestinya,



PERUMDA TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA
CABANG MEDAN DENAI

Jalan Garuda Raya Ujung Perumnas Mandala 20226
T : +62 61 7366626 F : +62 61 7320073

email : cabmedandena@pdamtirtanadi.co.id
www.tirtanadi.co.id
Halo Tirtanadi 1500922

LAMPIRAN 11

SURAT SELESAI PENELITIAN



tirtanadi
Mengalir Mengkapi Hari

Nomor : 408/CMD/VI/2025
Lamp : -
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data Tugas Akhir

Medan, 12 Juni 2025

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di – Medan

Dengan hormat,
Sesuai dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1950/FPSI/01.10/VI/2025 tertanggal 05 Juni 2025, perihal izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Fazila Syawali Fitriana
NPM : 218600329
Program Studi : Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Denai, dengan Judul Skripsi “ Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi di Cabang Medan Denai”

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan Skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian surat ini diterbitkan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Cabang Medan Denai



PERUMDA TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA
CABANG MEDAN DENAI
Jalan Garuda Raya Ujung Perumnas Mandala 20226
T : +62 61 7366626 F : +62 61 7320073

email : cabmedandenai@pdamtirtanadi.co.id
www.tirtanadi.co.id
Halo Tirtanadi 1500922